

国立大学法人岩手大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則

平成16年4月1日 制定
令和6年1月25日 最終改正

(目的)

- 第1条 この規則は、国立大学法人岩手大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第40条の規定に基づき、国立大学法人岩手大学（以下「岩手大学」という。）の職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 この規則に定めのある場合のほか、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及びその他関係法令等の定めるところによる。

(部局等の長)

- 第2条 この規則において、部局等の長とは、学務部長、研究・地域連携部長、法人運営部長、法人運営部次長、総括技術部長、各学部長、各研究科長、各教育研究施設長、各教育研究基盤施設長、各教育研究支援施設長及び各特定事業推進室長をいう。

(所定勤務時間)

- 第3条 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。
- 2 1日の勤務時間は、7時間45分とする。
- 3 国立大学法人岩手大学職員育児休業等に関する規則第11条に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の1週間当たりの勤務時間及び1日の勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める。

(休憩時間)

- 第4条 1日の勤務時間の途中に60分の休憩時間を置く。
- 2 中学校就学前の子の養育、家族の介護又は妊娠中の通勤に関する特別の事情がある職員から申し出があり、かつ、部局等の長が承認した場合は、前項に規定する休憩時間を45分に短縮することができる。この場合における当該職員の勤務時間の終業時刻は、第5条に規定する勤務時間の終業時刻の15分前とする。
- 3 部局等の長は、前項の申し出に係る事由について、確認する必要があると認めるときは、当該申し出をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

(勤務時間の割振り等)

- 第5条 職員の始業・終業の時刻及び休憩時間（以下「勤務時間等」という。）は別表第1のとおり割振るものとする。ただし、別表第2の第1欄に掲げる職員の勤務時間等は第2欄及び第3欄に掲げるとおりとする。
- 2 前項に掲げる場合のほか、業務の都合上必要があると認める場合は、第3条に規定する所定勤務時間の範囲内において、勤務時間等を変更することができる。

(早出遅出勤務)

- 第6条 部局等の長は、小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が請求した場合は、業務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。）をさせるものとし、その勤務時間等は別表第2の2のとおりとする。
- 2 部局等の長は、第1項の請求に係る事由について、確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

(休日)

- 第7条 職員の休日は、次のとおりとする。ただし、育児短時間勤務職員については、これらの日に

加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、休日設けることができる。

- 一 日曜日
- 二 土曜日
- 三 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- 四 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日、前3号に該当する休日を除く。）

（休日の振替）

第8条 業務の必要により、特に勤務を命ずる必要がある場合には、前条の規定による休日を他の日に振り替える（以下「休日の振替」という。）ことができる。

- 2 前項の規定により休日の振替を行う場合は、当該休日の振替を行った後において、第3条に規定する所定勤務時間を超えず、また1週間に1日以上の日を設けるようにしなければならない。
- 3 休日の振替は、振替前にあらかじめ行うものとし、その振替については、できる限り職員の意向に沿うものとする。

（代休）

第8条の2 前条の規定による休日の振替ができない場合には、代休を与えることができる。

- 2 前項の代休は、当該休日の日以降に与えるものとする。

（裁量労働制）

第9条 教員（附属学校教員を除く。）のうち労使協定で定める者は、第3条から第6条の規定にかかわらず、専門業務型裁量労働制（以下「裁量労働制」という。）を適用し、当該教員が行う職務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関しては、当該教員の裁量に委ねるものとする。

- 2 前項のほか、裁量労働制に関する必要な事項は、労基法第38条の3第1項に基づく労使協定の定めるところによる。

（1年単位の変形労働時間制）

第9条の2 職員（第9条適用者を除く。）の勤務時間等の割振り及び休日については、第3条から第8条の規定にかかわらず、1年単位の変形労働時間制を適用し、1月以上1年以内の一定期間を平均して1週間の所定勤務時間が38時間45分を超えない範囲内において、勤務時間等を割振り、また休日を定めることがある。

- 2 前項のほか、1年単位の変形労働時間制に関する必要な事項は、労基法第32条の4第1項に基づく労使協定の定めるところによる。

（1箇月単位の変形労働時間制）

第9条の3 職員（第9条適用者を除く。）の勤務時間等の割振り及び休日については、第3条から第8条の規定にかかわらず、1箇月単位の変形労働時間制を適用し、1月以内の一定期間を平均して1週間の所定労働時間が38時間45分を超えない範囲内において、勤務時間等を割振り、また休日を定めることがある。

- 2 前項のほか、1箇月単位の変形労働時間制に関する必要な事項は、労基法第32条の2第1項に基づく労使協定の定めるところによる。

（フレックスタイム制）

第9条の4 業務その他の都合上必要があると認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることができる。この場合において、始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

- 一 始業時刻 午前7時から午前10時まで
- 二 終業時刻 午後3時から午後10時まで
- 2 午前10時から午後3時までの間（午後0時から午後1時までの休憩時間を除く。）については、所定の労働に従事しなければならない。
- 3 労働時間の清算期間は、毎月1日から当月末日までの1箇月間とする。

- 4 清算期間における所定労働時間は、1日7時間45分に清算期間中の所定労働日数を乗じて得られた時間数とする。
- 5 1日の標準労働時間は、7時間45分とし、有給の休暇及び事業場外労働時間を算定し難い場合については、7時間45分労働したものとみなす。
- 6 第1項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

(通常の勤務場所以外の勤務)

- 第10条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合には、通常の勤務場所を離れて勤務することを命ぜられることがある。
- 2 職員が前項の勤務を命ぜられた場合において、当該勤務の勤務時間を算定しがたいときは、割り振られた所定勤務時間を勤務したものとみなす。

(所定勤務時間以外の勤務)

- 第11条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、所定勤務時間を超える勤務（以下「超過勤務」という。）又は休日の勤務を命ぜられることがある。
- 2 中学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が超過勤務時間を短いものとするを申し出た場合には、1月に24時間、1年に150時間を超えて超過勤務を命じないものとする。
 - 3 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員若しくは3歳に満たない子を養育する職員から請求があった場合は、第1項に規定する超過勤務又は休日の勤務をさせてはならない。

(時間外労働における休憩時間)

- 第11条の2 前条第1項の規定により勤務を命ずる場合において1日の勤務時間が8時間を超えるときは、60分の休憩時間（第4条の休憩時間を含む。）をその勤務時間の途中に置くものとする。

(深夜勤務)

- 第12条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、深夜（午後10時から午前5時まで）に勤務を命ぜられることがある。
- 2 中学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員若しくは妊娠中又は出産後1年を経過しない職員が請求した場合には、前項に規定する時間に勤務をさせてはならない。

(災害時等の勤務)

- 第13条 職員は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、第3条に定める勤務時間を超えて、又は第7条に定める休日に、勤務を命ぜられることがある。

(出退勤の手続き)

- 第14条 職員は、出勤及び退勤の際に所定の手続きをとらなければならない。

(有給休暇の種類)

- 第15条 職員の有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

- 第16条 年次休暇は、一の年（1月1日から12月31日までの一暦年をいう。以下同じ。）における休暇とし、その日数は、一の年において次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。
- 一 第2号から第5号に掲げる職員以外の職員 20日
 - 二 第3号に掲げる職員以外の職員のうち、国立大学法人岩手大学職員育児休業等に関する規則（以下「育児休業等規則」という。）第11条に規定する育児短時間勤務職員
イ 斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日

ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。) 20日(第4号及び第5号に掲げる職員にあっては、当該各号により得られる日数)に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5で除して得た数を乗じて得た日数(1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数)

ロ) 不斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。) 155時間(第4号及び第5号に掲げる職員にあっては、当該各号により得られる日数に7.75を乗じた時間数)に不斉一型短時間勤務職員の勤務時間数を38.75で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数(1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数)

三 当該年の中途において新たに職員となった職員 その者の当該年における在職期間に応じ、別表第3の日数欄に掲げる日数(育児短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員にあっては別表第4の下欄に掲げる1週間の勤務日数の日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては別表第5の下欄に掲げる1週間当たりの勤務時間に応じて定める日数とする。) (以下この条において「基本日数」という。)

四 当該年において、新たに他の国立大学法人職員、国家公務員、地方公務員又は公共企業体職員となった者若しくはその他これらに準ずるものとして学長が認める職員(以下「交流職員」という。)で、人事交流として引き続き職員となった者 交流職員となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第3の日数欄に掲げる日数から、引き続き職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数(1日未満の端数があるときは、切り上げた日数。次号において同じ。)を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数)

五 当該年の前年において交流職員であった者で引き続き当該年に新たに職員となった者又は当該年の前年において職員であった者で引き続き当該年に交流職員となりその後再び職員となった者 交流職員としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に当該年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数(当該日数が20日を越える場合にあっては、20日)を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数)

2 年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は20日(前項第2号から第5号に掲げる職員にあっては、同項の規定による日数)を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。ただし、当該年の翌年の初日に1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数(以下「勤務形態」という。)が変更される場合にあっては、当該残日数に次の各号に掲げる率を乗じて得た日数とし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。

一 育児短時間勤務職員以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間数が同一である育児短時間勤務(以下「斉一型育児短時間勤務」という。)を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合又は斉一型短時間勤務職員が斉一型育児短時間勤務を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率

二 育児短時間勤務職員以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務(以下「不斉一型育児短時間勤務」という。)を始める場合又は不斉一型短時間勤務職員が不斉一型育児短時間勤務を終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務時間の時間数で除して得た率

三 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き不斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

四 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時

間数で除して得た率

- 3 勤務形態が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあっては第1項に掲げる日数に前項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合においては、次の各号に掲げる日数とする。
 - 一 当該年の初日以前に当該変更前の勤務形態を始めたとき 第1項に掲げる日数に前項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数に、前項各号に掲げる場合に応じ、前項各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）
 - 二 当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたとき 当該勤務形態を始めた日において前号により得られる日数から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数に、前項各号に掲げる場合に応じ、前項各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）

（年次休暇の届出）

- 第17条 部局等の長は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 2 学長は、職員代表との労使協定により年次休暇等の取得時季に関する定めをしたときは、その定めにより、年次休暇を付与することができる。
 - 3 職員が年次休暇を取得する場合は、部局等の長に対し、事前に休暇を請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ休暇を請求することが困難であったことを部局等の長が認めたときは、職員は事後速やかに、その事由を付して休暇を請求することができる。

（年次休暇の単位）

- 第18条 年次休暇の単位は、1日とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、職員から特に必要と申し出があった場合は、1時間を単位とすることができるものとし、時間を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
 - 3 育児休業等規則第11条第1号から第5号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員にあっては、次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数をもって1日とする。
 - イ 育児休業等規則第11条第1号 4時間
 - ロ 育児休業等規則第11条第2号 5時間
 - ハ 育児休業等規則第11条第3号 6時間
 - ニ 育児休業等規則第11条第4号又は第5号 8時間

（病気休暇）

- 第19条 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇等を使用した日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 一 生理日の就業が著しく困難な場合
 - 二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
 - 三 国立大学法人岩手大学職員安全衛生管理規則第20条の規定により同規則別表第2に規定する生活規制の面Bの指導区分の決定又は同区分への変更を受け、同規則第21条第1項の事後措置を受けた場合
- 2 前項ただし書、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上の特定期間を特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児時間等がある場合に

あつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間)のすべてを勤務した日の日数(第4項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- 3 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病(当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日(以下この項において「特定負傷等の日」という。)の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。)のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要があるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 5 療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書及び第2項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。

(病気休暇の手続)

第20条 職員は前条の病気休暇を請求する場合は、あらかじめ部局等の長の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ請求できなかった場合は、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

- 2 1週間を超える病気休暇は、医師の診断書を添えて部局等の長に請求しなければならない。
- 3 病気休暇を承認されている者が、職務復帰しようとする場合は、必要に応じて、医師の診断書を提出し部局等の長の許可を得なければならない。

(特別休暇)

第21条 特別休暇は、職員が次の各号に掲げる事由により勤務しないことが相当であると部局等の長が認めた当該期間とする。

- 一 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、その必要と認められる期間
- 二 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、その必要と認められる期間
- 三 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申し出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、その必要と認められる期間
- 四 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときは、一の年度において5日の範囲内の期間
 - イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他被災者を支援する活動
 - ロ 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的の障害がある者又は負傷し、若しくは、疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とす

る施設における活動

- ハ 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
- 五 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるときは、結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する7日の範囲内の期間(第7条から第8条の2に規定する休日、休日の振替及び代休を除く。)
- 五の二 職員が不妊治療(不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいう。)に係る通院等(医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席(これらにおいて必要と認められる移動を含む。)等をいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合一の年度において5日(当該通院等が体外受精及び顕微授精の不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間
- 六 分娩予定日から起算して8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合は、出産の日までの申し出た期間
- 七 女性職員が出産(妊娠満12週以後の分娩をいう。以下同じ。)した場合、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務につく期間を除く。)
- 八 生後1年6月に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳、託児所への送迎等を行う場合は、1日2回それぞれ1時間(男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。))を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日に2回それぞれ1時間から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)
- 九 職員が妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合は、3日の範囲内の期間
- 十 職員の妻、子又は子の配偶者が出産する場合であって当該出産に係る母子健康手帳が交付された日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)又は孫(子の配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときは、当該期間内における5日の範囲内の期間
- 十一 職員が養育する15歳に達する日以後の最初の3月31日までの子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)、配偶者、父母、配偶者の父母(以下この号において「子等」という。)の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子等の世話又は養育する子の疾病の予防を図るために予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年度において5日(養育する子が2人以上の場合又は養育する子に小学校就学の始期に達するまでの子が含まれている場合にあっては、10日)の範囲内の期間
- 十二 国立大学法人岩手大学職員介護休業等に関する規則第2条に規定する要介護者(以下この号において同じ。)の介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年度において10日の範囲内の期間
- 十三 職員の親族(別表第6の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるときは、親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- 十四 職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後15年以内のものに限る。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1日の範囲内の期間
- 十五 職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年度において休日を除く、原則として連続する3日の範囲内の期間
- 十六 祝日法に定める勤労感謝の日(以下「基準日」という。)において勤続期間が20年又は30年に達した職員(国立大学法人岩手大学職員表彰等規則第7条に規定する者をいう。)で、心身のリフレッシュを図るため勤務しないことが相当であると認められる場合は、基準日の翌日か

ら1年間における休日を除いて、連続する5日の範囲内の期間

十七 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるときは、原則として連続する7日の範囲内の期間（特に必要と認められる場合にはその期間）

イ 職員又は職員の親族（別表第6の親族欄に掲げる親族に限る。）が居住している住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

ロ 職員又は職員の親族（別表第6の親族欄に掲げる親族に限る。）の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

十八 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合は、必要と認められる期間

十九 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、必要と認められる期間

二十 その他、学長が特に指定する日

- 2 前項第5号の2及び第9号から第12号までの休暇（以下「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。
- 3 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。
- 4 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
 - 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 8時間
 - 二 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数とし、1日あたりの勤務時間に1時間未満の端数がある場合は、端数を切り上げて1時間とみなした時間数
 - 三 不斉一型短時間勤務職員 8時間

（特別休暇等の手続）

第22条 職員は、特別休暇（前条第7号を除く。）及び就業規則第35条各号に規定する職務専念義務免除期間の承認を受けようとする場合は、あらかじめ部局等の長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ請求することができなかつた場合は、事後速やかにその事由を付して承認を受けなければならない。

- 2 前条第7号に掲げる事由に該当することとなった場合は、その旨を速やかに届け出るものとする。
- 3 特別休暇を請求する場合は、必要に応じて、その請求事由、期間等を確認することができる書類を提出しなければならない。
- 4 職務専念義務免除を請求する場合は、必要に応じて、その請求事由、期間等を確認することができる書類を提出しなければならない。

（病気休暇及び特別休暇の単位）

第23条 病気休暇及び特別休暇（特定休暇を除く。）の単位は、必要に応じて1日、1時間又は30分を単位として取り扱うものとする。

- 2 病気休暇は、時間を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日における年次休暇の残日数については、施行日においてこれを継承する。
- 3 この規則の施行日の前日に岩手大学の職員であった者で、引続き施行日に本学の職員となった者の施行日までに承認等されている年次休暇、病気休暇及び特別休暇の期間は、この規則の定めるところによる年次休暇、病気休暇及び特別休暇として承認等されたものとみなす。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年12月5日から施行し、平成18年12月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年11月23日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第21条第1項第2号の規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成22年6月30日から施行する。
- 2 この規則の施行日前に使用された改正前の規則第21条第1項第11号の休暇のうち、平成22年4月1日以降に使用した休暇については、改正後の規則第21条第1項第11号の休暇として使用されたものとみなす。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行し、改正後の第19条の規定は、同日以後に使用した病欠休暇について適用する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年12月25日から施行する。ただし、第2条の改正規定は、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年10月1日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年10月11日から施行し、令和4年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1（第5条関係）

始業及び終業時刻	休憩時間
午前8時30分・午後5時15分	午後0時00分～午後1時00分

別表第2（第5条関係）

職員の区分	始業及び終業時刻	休憩時間
学務部又は法人運営部に勤務する職員のうち、窓口業務に従事する職員で学務部長、法人運営部長又は法人運営部次長が指定する者	午前8時30分 ・午後5時15分	午後0時00分 ～午後1時00分
		午前11時30分 ～午後0時30分
		午後0時30分 ～午後1時30分
		午後1時00分 ～午後2時00分
	午前9時30分 ・午後6時15分	午後1時00分 ～午後2時00分
	午前10時30分 ・午後7時15分	午後1時00分 ～午後2時00分
技術部に勤務する職員のうち、技術部長が指定する者	午前8時30分 ・午後5時15分	午後0時00分 ～午後1時00分
		午前11時00分 ～午後0時00分
		午前11時30分 ～午後0時30分
		午後0時30分 ～午後1時30分
	午前9時30分 ・午後6時15分	午後0時00分 ～午後1時00分
		午前11時30分 ～午後0時30分
		午後0時30分 ～午後1時30分
		午後1時00分 ～午後2時00分
教育学部附属幼稚園に勤務する教員	午前8時15分 ・午後5時00分	午後0時00分 ～午後1時00分
教育学部附属小学校に勤務する教員	午前8時10分 ・午後4時55分	午前10時20分 ～午前10時35分 午後0時50分 ～午後1時35分
教育学部附属中学校に勤務する教員	午前8時15分 ・午後5時00分	午後0時45分 ～午後1時45分
教育学部附属特別支援学校に勤務する教員	午前8時15分 ・午後5時00分	午後0時15分 ～午後1時00分 午後3時30分 ～午後3時45分
教育学部附属幼稚園、附属中学校及び附属特別支援学校に勤務する	午前8時15分 ・午後5時00分	午後0時00分 ～午後1時00分

職員のうち、事務に従事する職員で附属幼稚園長、附属中学校長及び附属特別支援学校長が指定する者		
教育学部附属小学校に勤務する職員のうち、給食業務に従事する職員で附属小学校長が指定する者	午前7時30分 ・午後4時15分	午後0時15分 ～午後1時15分
教育学部附属特別支援学校に勤務する職員のうち、給食業務に従事する職員で附属特別支援学校長が指定する者	午前8時15分 ・午後5時00分	午後0時15分 ～午後1時00分 午後3時15分 ～午後3時30分

別表第2の2（第6条関係）

始業及び終業時刻	休憩時間
午前7時30分・午後4時15分	午後0時00分～午後1時00分
午前9時30分・午後6時15分	午後0時00分～午後1時00分

別表第3（第16条関係）

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満の期間	20日

別表第4（第16条関係）

在職期間	1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年未満の期間	
	1週間の勤務日の日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日

別表第5（第16条関係）

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年未満の期間
1週間 当たりの勤務 時間	19時間 25分	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	8日	9日	10日

別表第6（第21条関係）

親 族	日 数
配偶者	10日
父母 子	7日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	7日
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日